

MINISTÈRE DE L'AGRICULTURE, DE L'AGRO-ALIMENTAIRE ET DE LA SOUVERAINETÉ ALIMENTAIRE

Convention collective nationale

IDCC : **7025** | **ENTREPRISES DE TRAVAUX ET SERVICES AGRICOLES, RURAUX ET FORESTIERS**
(8 octobre 2020)

Convention collective

IDCC : **8416** | **EXPLOITATIONS DE POLYCLTURE, D'ÉLEVAGE, FRUITIÈRES ET VITICOLES, ENTREPRISES DE TRAVAUX AGRICOLES ET COOPÉRATIVES D'UTILISATION DE MATÉRIEL AGRICOLE**
(Meurthe-et-Moselle, Meuse, Moselle et Vosges)
(26 juin 2018)

(Étendue par arrêté du 15 janvier 2019,
Journal officiel du 23 janvier 2019)

Avenant n° 3 bis du 21 mars 2024

NOR : AGRS2697002M

IDCC : 7025, 8416

Entre l'(les) organisation(s) professionnelle(s) d'employeur(s) :

Syndicat des entrepreneurs des territoires Lorraine,

d'une part,

et le(s) syndicat(s) de salariés :

Union professionnelle régionale agroalimentaire CFDT Grand Est ;

Fédération générale des travailleurs de l'agriculture, de l'alimentation, des tabacs et des activités connexes FO ;

Union régionale Lorraine des syndicats CFTC de l'agriculture ;

Syndicat national des cadres d'entreprises agricoles SNCEA CFE-CGC,

d'autre part,

il a été convenu ce qui suit :

Préambule

Le présent avenant fait suite à la volonté des partenaires sociaux, compte tenu de la mise en place, à compter du 1^{er} avril 2021, de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, de transformer la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, des entreprises de travaux agricoles et des coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements

de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) en accord collectif territorial, de compléter les stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 par des dispositions conventionnelles territoriales spécifiques.

Ainsi, conformément aux stipulations de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020, les partenaires sociaux se sont réunis en commission paritaire afin de négocier le présent avenant à l'accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

Cet accord territorial se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416), devenue le 1^{er} avril 2021 accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges. Le présent accord est renommé accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges.

L'objet du présent avenant est de traiter des points non définis par la convention collective nationale susmentionnée ainsi que par l'ensemble des accords nationaux en agriculture qui seraient d'application directe.

Il est précisé que les dispositions prévues ci-après ne se cumulent pas avec les stipulations prévues par la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 et autres accords ayant le même objet.

Par ailleurs, en application de l'article L. 2261-23-1 du code du travail, le présent avenant ne comporte pas de stipulations spécifiques pour les entreprises de moins de 50 salariés. En effet, les entreprises de la branche sont majoritairement constituées par des effectifs de moins de 50 salariés. Aussi, les dispositions du présent accord s'appliquent à toutes les entreprises de la branche, y compris les TPE de moins de 50 salariés.

Chapitre I^{er} Dispositions relatives à l'application de l'accord collectif territorial

Article 1^{er} | Objet

Le présent avenant se substitue intégralement aux dispositions de la convention collective des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges du 26 juin 2018 (IDCC 8416) devenue le 1^{er} avril 2021 « Accord territorial étendu des exploitations de polyculture, d'élevage, fruitières et viticoles, les entreprises de travaux agricoles et les coopératives d'utilisation de matériel agricole des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges », renommé « Accord collectif territorial concernant les entreprises de travaux agricoles et ruraux des départements de Meurthe-et-Moselle, de Meuse, de Moselle et des Vosges ».

Article 2 | Champ d'application professionnel et territorial

Le présent avenant règle les rapports de travail entre les employeurs et les salariés et est applicable aux entreprises de travaux agricoles et ruraux ayant une activité définie à l'article L. 722-2-1 du code rural et de la pêche maritime ayant leur siège social dans les départements de la Meurthe-et-Moselle de la Meuse, de la Moselle et des Vosges.

Les entreprises à activités multiples relèvent de l'accord territorial applicable à leur activité principale.

Article 3 | Durée

Le présent accord collectif territorial est conclu pour une durée indéterminée.

Article 4 | Révision

La demande de révision peut être engagée à tout moment :

- jusqu'à la fin du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
 - par une ou plusieurs organisations d'employeurs représentatives dans son champ d'application et signataires ou adhérentes de ce texte ;
- à l'issue du cycle électoral au cours duquel l'accord a été conclu :
 - par une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans le champ d'application de l'accord ;
 - par une ou plusieurs organisations professionnelles d'employeurs représentatives dans le champ d'application de l'accord.

La demande de révision doit être signifiée par lettre recommandée aux autres organisations signataires et à la Dreets du Grand Est. Elle doit spécifier les articles auxquels elle s'applique et préciser le nouveau texte que la partie demanderesse propose d'y substituer.

Les négociations consécutives à la demande de révision s'ouvrent au plus tard dans le délai d'un mois suivant la date de notification de la demande à l'ensemble des parties.

Article 5 | Commission paritaire

Les négociations se tiennent en commission interdépartementale paritaire ou mixte paritaire. Les partenaires sociaux souhaitent privilégier la configuration de commission mixte paritaire.

Cette commission de négociation a pour objet de négocier des accords, dialoguer sur les conditions de travail et les besoins du secteur propres au champ d'application visé par le présent accord.

Elle est composée paritairement des représentants des organisations syndicales de salariés et d'employeurs reconnues représentatives en application de l'accord cité ci-dessous.

Concernant les conditions de négociation du présent accord, il est fait application des stipulations prévues par l'accord AFNCA du 21 janvier 1992.

Article 6 | Dénonciation

Sont habilitées à dénoncer le présent accord territorial, les organisations syndicales de salariés ou d'employeurs signataires ou adhérentes. La (ou les) organisation(s) dénonçant l'accord en informe(nt) les autres organisations par lettre recommandée avec avis de réception ainsi qu'auprès du service dépositaire de l'accord collectif territorial.

La durée du préavis qui doit précéder la dénonciation est de trois mois.

Lorsque la dénonciation émane de la totalité des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, la commission mixte paritaire ou commission paritaire se réunit dans les trois mois qui suivent le début du préavis. À défaut de l'entrée en vigueur d'un nouveau texte, le présent accord cesse de produire ses effets au bout de 12 mois à compter de l'expiration du délai de préavis. Il est fait application des articles L. 2261-9 et suivants du code du travail.

Lorsqu'une des organisations syndicales de salariés signataires ou adhérentes du présent accord perd la qualité d'organisation représentative dans le champ d'application de cet accord, la dénonciation de ce texte n'emporte d'effets que si elle émane d'une ou plusieurs organisations syndicales de salariés représentatives dans son champ d'application, dans les conditions définies à l'article L. 2261-11 du code du travail.

Lorsque la dénonciation est le fait d'une partie seulement des signataires ou adhérents employeurs ou des signataires ou adhérents salariés, elle ne fait pas obstacle au maintien en vigueur du présent accord entre les autres parties signataires. Dans ce cas, les dispositions de l'accord continuent de produire leurs effets à l'égard des auteurs de la dénonciation jusqu'à l'entrée en vigueur de l'accord qui lui est substitué ou, à défaut, pendant une durée d'un an à compter de l'expiration du délai de préavis.

Article 7 | Commission paritaire d'interprétation et de conciliation

Il est constitué une commission paritaire d'interprétation et de conciliation, chargée de régler toute difficulté d'interprétation du présent accord ou de résoudre tout différend collectif qui n'aurait pu être solutionné au niveau des entreprises.

La commission est composée d'un nombre égal de représentants des organisations patronales et de représentants des organisations syndicales représentatives, choisis de préférence parmi les personnes ayant participé à l'élaboration de l'accord.

La commission est présidée alternativement par un représentant des salariés et par un représentant des employeurs.

La commission se réunit dans le délai maximum d'un mois à compter de la demande adressée par lettre recommandée avec avis de réception par la partie la plus diligente au secrétariat de la commission assurée par le syndicat EDT Lorraine.

Les décisions sont prises à la majorité des membres présents.

Le compte rendu de la réunion, établi et approuvé dans les plus brefs délais, est transmis aux organisations représentatives de l'accord collectif.

Il est possible, en cas de divergence d'opinion, de saisir pour avis, la commission paritaire permanente de négociation et d'interprétation dans les conditions prévues par l'accord national de la CPPNI relative aux entreprises de travaux agricoles, forestiers et ruraux du 4 juillet 2017.

Le recours à la commission paritaire d'interprétation et de conciliation est facultatif et les parties ont toujours la possibilité de saisir de leurs litiges les juridictions compétentes.

Chapitre II Classification des emplois

Article 8 | Classification des emplois

Les emplois relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont définis au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe 1 de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Chapitre III Rémunération

Article 9 | Détermination du salaire de base

Les salariés relevant du champ d'application professionnel et territorial visé à l'article 2 du présent accord collectif territorial sont rémunérés conformément à l'article 29 et aux 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020.

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits, sont fixés à l'annexe 1 du présent accord collectif territorial.

Article 10 | Prime d'ancienneté

Une prime d'ancienneté est attribuée à tout salarié n'occupant pas un poste de cadre.

Cette prime correspond, comme fixé ci-dessous, à un pourcentage du salaire mensuel brut de base du salarié concerné :

- 3 % de la 6^e à la 10^e année d'ancienneté ;
- 4 % de la 11^e à la 15^e année d'ancienneté ;
- 5 % de la 16^e à la 20^e année d'ancienneté ;
- 6 % au-delà de 21 ans d'ancienneté.

La prime d'ancienneté est versée mensuellement.

Article 11 | Paiement du salaire

Le paiement de la rémunération, lorsqu'elle est mensualisée, est effectué à date fixe, au plus tard le 10 du mois suivant. Un acompte correspondant, pour une quinzaine, à la moitié de la rémunération mensuelle, est versé au salarié qui en fait la demande.

La rémunération est versée un jour ouvrable, sauf en cas de paiement réalisé par virement.

Chapitre IV Durée du travail, repos, jours fériés

Article 12 | Durée du travail

En matière de durée du travail, d'aménagement du temps de travail et de repos, il est fait application des dispositions contenues dans l'accord national du 23 décembre 1981 portant sur la durée du travail dans les exploitations et entreprises agricoles, de ses avenants ainsi que des textes législatifs et réglementaires en vigueur, en particulier des dispositions fixées par le code du travail, ainsi que des dispositions particulières prévues par le code rural et de la pêche maritime.

Article 13 | Travail exceptionnel de nuit

Détermination de la période nocturne

Principe

Tout travail entre 21 heures et 6 heures est considéré comme travail de nuit.

Exception

Toutefois, pour les travaux de récolte, la période de travail de nuit est fixée entre 22 heures et 7 heures.

Contreparties

Le recours au travail de nuit doit rester exceptionnel, et dans tous les cas, être justifié par la nécessité d'assurer la continuité de l'activité économique. Toute heure de travail exceptionnel de nuit est majorée de 25 %.

Cette contrepartie peut être prise sous forme de repos compensateur ou le cas échéant sous forme de compensation salariale.

Cette majoration ne se cumule pas avec les dispositions relatives aux heures supplémentaires.

Article 14 | *Travail du dimanche*

Toute heure de travail effectuée le dimanche donne lieu à une majoration de salaire calculée sur la base de 50 % du taux horaire applicable au salarié.

Cette majoration n'est pas applicable au temps passé le dimanche à des travaux de récolte de fruits, y compris les travaux de vendanges, ainsi qu'à des activités de transformation, de conditionnement et de commercialisation des produits agricoles lorsque ces activités constituent le prolongement de l'activité de production, ou à des travaux dans les structures d'accueil touristique ayant pour support l'exploitation.

Cette majoration ne se cumule pas le cas échéant avec la majoration pour heures supplémentaires ou complémentaires.

Le paiement de la majoration pour travail du dimanche peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 15 | *Jours fériés*

Les jours fériés légaux sont le 1^{er} janvier, le lundi de Pâques, le 1^{er} mai, le 8 mai, l'Ascension, le lundi de Pentecôte, le 14 juillet, l'Assomption, la Toussaint, le 11 novembre, le jour de Noël, auxquels s'ajoutent, pour le département de la Moselle, le vendredi saint et le 26 décembre.

Tous les jours fériés légaux sont chômés et payés lorsqu'ils tombent un jour normalement ouvré dans l'entreprise.

En cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, toute heure de travail effectuée est rémunérée sur la base du taux horaire applicable au salarié. Ces heures travaillées s'ajoutent au paiement du jour férié.

Quelles que soient les activités, en cas de travail un jour férié autre que le 1^{er} mai, le paiement de la rémunération, y compris avec la majoration de salaire prévue, peut être remplacé, d'un commun accord entre les parties, par un repos compensateur équivalent. À défaut d'accord, la compensation est financière.

Article 16 | *Contrôle de la durée du travail*

Tout employeur choisit entre les deux procédés suivants :

- soit il enregistre, chaque jour, sur un document prévu à cet effet, le nombre d'heures de travail effectuées par chaque salarié, ou groupe de salariés, ou les heures de début et de fin de chacune de leurs périodes de travail ;

Une copie du document est remise à chaque salarié, en même temps que sa paie.

- soit il affiche, pour chaque jour de la semaine, les heures auxquelles commence et finit chaque période de travail.

Cet horaire est affiché dans chacun des lieux de travail auxquels il s'applique. Un exemplaire est transmis à l'inspecteur du travail avant sa mise en vigueur.

Chapitre V Congés

Article 17 | *Congé pour enfant malade de moins de 16 ans*

Un jour des jours de congé pour enfant malade de moins de 16 ans sera rémunéré au salarié justifiant d'au moins un an d'ancienneté dans l'entreprise.

Ce jour ne vise pas le congé prévu par les articles D. 1225-8 et D. 1225-8-1 du code du travail.

Chapitre VI Rupture du contrat

Article 18 | *Préavis en Moselle*

Les salariés exerçant une activité dans le département de la Moselle bénéficient en cas de préavis de démission des dispositions des articles L. 1234-15 à L. 1234-17-1 du code du travail.

Article 19 | *Absence pour recherche d'emploi*

Pendant le préavis, des heures pour recherche d'emploi seront accordées comme suit :

Pour les ouvriers et employés

8 demi-journées ou 4 jours si le préavis est d'un mois.

6 demi-journées ou 8 jours si le préavis est de 2 mois.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler deux demi-journées en une seule fois est ouverte.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les heures pour recherche d'emploi susvisées, ne sont pas rémunérées.

Pour les techniciens et agents de maîtrise

La durée pour recherche d'emploi est de 8 jours à raison d'un jour maximum par semaine.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours de recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Pour les cadres

Pendant le préavis, la durée pour recherche d'emploi est fixée à 12 jours.

D'un commun accord, entre employeur et salarié, la possibilité de cumuler ces jours est ouverte mais en plusieurs fois.

En cas de licenciement, sauf licenciement pour faute grave ou faute lourde, ces jours de recherche d'emploi seront rémunérés.

En cas de démission, les jours pour recherche d'emploi susvisés ne sont pas rémunérés.

Article 20 | *Indemnité de licenciement des cadres*

Tout cadre licencié par l'employeur sans qu'il y ait eu une faute grave ou lourde bénéficie, indépendamment du préavis, d'une indemnité de licenciement déterminée à raison d'un mois par année d'ancienneté, avec un maximum fixé à 12 mois, sans être inférieure à l'indemnité légale.

Cette disposition ne s'applique pas en cas de licenciement économique.

Indemnités de fin de carrière**Départ volontaire à la retraite**

Le montant de l'indemnité de départ en retraite est égal à :

Pour les non-cadres :

1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire.
2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois de salaire.
3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, deux mois de salaire.
4. Après trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.

Pour les TAM et les cadres :

1. Entre cinq ans et dix ans d'ancienneté, un quart de mois de salaire.
2. Entre dix ans et vingt ans d'ancienneté, un mois et demi de salaire.
3. Entre vingt ans et trente ans d'ancienneté, trois mois de salaire.
4. Après trente ans d'ancienneté, quatre mois de salaire.

Mise à la retraite

La mise à la retraite d'un salarié lui ouvre droit à une indemnité de mise à la retraite égale à l'indemnité prévue à l'article L. 1237-7 du code du travail.

Chapitre VII Retraite complémentaire**Article 22 | Retraite complémentaire**

Tout salarié, dont l'employeur est compris dans le champ d'application du présent accord collectif territorial, est affilié à une caisse de retraite complémentaire :

- les salariés non cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- les salariés cadres auprès de l'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco ou auprès d'autres institutions de retraite antérieures conventionnellement applicable ;
- ou auprès de tout autre organisme lorsque l'adhésion aux institutions précitées n'était pas obligatoire.

L'employeur effectue toutes les formalités relatives à l'affiliation.

L'alliance professionnelle retraite Agirc-Arrco, dont le siège est situé au 7, rue du Regard, 75006 Paris, est une institution de retraite complémentaire qui regroupe les activités des six groupes de protection sociale professionnelle dont AGRICA.

Chapitre VIII Date d'effet, dépôt et extension**Article 23 | Extension**

Les parties signataires demandent l'extension du présent avenant à l'accord collectif territorial à l'ensemble des employeurs et des salariés compris dans son champ d'application.

Article 24 | Entrée en vigueur

Le présent avenant à l'accord collectif territorial s'appliquera au 1^{er} jour du mois suivant la parution de son arrêté d'extension au *Journal officiel*.

Article 25 | *Maintien de la rémunération globale perçue*

L'entrée en vigueur du présent avenant à l'accord collectif territorial ne peut pas entraîner pour le salarié une réduction de la rémunération perçue antérieurement.

La rémunération antérieure comprend toutes les sommes, correspondant à l'horaire habituel de travail, que l'employeur est tenu de verser au salarié.

Ces sommes incluent le salaire de base, les primes, gratifications et tout autre complément de salaire.

Article 26 | *Suivi de l'accord*

Les organisations représentatives se réunissent au moins une fois par an, à l'occasion par exemple d'une revalorisation du Smic, pour examiner l'évolution économique, la situation de l'emploi dans le champ de l'accord, son évolution. Elles peuvent également se réunir à la demande d'une organisation syndicale.

À cette occasion, les parties négocient, compte tenu du contexte économique :

- les rémunérations liées à la tâche ;
- les éléments de rémunération accessoires aux salaires ;
- les dispositions locales éventuelles à mettre en place.

Article 27 | *Dépôt*

À l'expiration du délai d'opposition, le présent avenant à l'accord collectif territorial est déposé auprès de l'unité départementale de Meurthe et Moselle de la Dreets Grand Est et auprès du greffe du conseil de prud'hommes de Nancy.

Fait à Laxou, le 21 mars 2024.

(Suivent les signatures.)

Annexe 1 Barème de rémunération à la tâche

Les rémunérations à la tâche des salariés occupés à la récolte et au traitement des fruits sont fixées comme suit :

Base de calcul

Base de calcul : taux horaire des « emplois exécutant » échelon 1 visé au 1.1, 1.2, 4.1, 4.2, 5.1 et 5.2 de l'annexe II de la convention collective nationale de travail concernant les entreprises de travaux et services agricoles, les entreprises de travaux et services ruraux et les entreprises de travaux et services forestiers du 8 octobre 2020 + indemnité de congés payés de 10 %, soit :

Au 1^{er} janvier 2024 : 11,65 € + 1,17 € = 12,82 €.

Normes de cueillette et de récolte par produit :

Tâches	Kg/heure
Mirabelles cueillies	32 kg/heure
Quetsches cueillies	64 kg/heure
Pommiers de moins de 3 mètres	130 kg/heure
Pommiers de plus de 3 mètres	110 kg/heure
Poiriers de moins de 3 mètres	150 kg/heure
Poiriers de plus de 3 mètres	130 kg/heure
Cerises douces : + 3 mètres	12 kg/heure
Cerises douces : – 3 mètres	15 kg/heure
Cerises acides	9 kg/heure
Myrtilles	5,5 kg/heure

Les modalités de rémunération doivent être indiquées dans le contrat de travail écrit.

Un barème devra être remis au salarié lors de l'embauche, lorsqu'il est rémunéré à la tâche.

Pesée

La pesée se fera en présence du salarié à qui sera remis un relevé journalier ou un bon pour chaque pesée.